COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Budget des dépenses 2009-2010

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

L'honorable Peter Van Loan, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
(Sécurité publique et Protection civile)

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I - Survol 2
Raison d'être 2
Responsabilités 2
Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes (AAP) 3
Sommaire de la planification 3
Tableau sommaire 4
Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques 5
Analyse des risques 6
Profil des dépenses 7

Section II - Analyse des activités de programmes par résultat stratégique 9
Résultat stratégique 9
Analyse par activité de programme 9
Faits saillants de la planification 12
Faits saillants de la planification par priorité 14

Section III - Renseignements supplémentaires 17
Références 17

Message de la présidente

Le Comité externe d'examen de la GRC (le Comité) examine des griefs ainsi que des cas relatifs à des mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention et il formule des conclusions et des recommandations pour aider le commissaire de la GRC à prendre des décisions à la fois justes et éclairées. Le Comité cherche ainsi à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la Gendarmerie.

Le Comité compte deux activités de programme : examen des cas indépendant et impartial et activités de communications et diffusion des renseignements. À la lumière des activités actuelles concernant les structures de gouvernance de la GRC, notamment le *Rapport du Comité permanent des comptes publics* et le *Rapport de 2007 du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC*, l'expertise unique du Comité revêt son importance. Le Comité continue de participer sans relâche et utilement au processus visant à faire de la GRC un organisme plus fort, plus responsable et plus moderne.

Le Comité s'est toujours employé à faire des examens de qualité en temps opportun. De plus, il a toujours considéré comme primordial, pour préserver l'intégrité générale du programme, de minimiser les risques pour l'organisation et de garantir la reddition de comptes et la transparence dans toutes ses activités. La priorité pour 2009-2010 sera de stabiliser l'organisation et son infrastructure générale pour qu'elle puisse continuer à appuyer les priorités du gouvernement en matière de reddition de comptes.

C'est avec enthousiasme que je m'apprête à relever les défis qui nous attendent et je remercie grandement tout le personnel du Comité pour leur engagement et leur dynamisme.

La présidente,

Catherine Ebbs

Le 2 février 2009

Section I - Survol

Raison d'être

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE ou le Comité) est un organisme indépendant et impartial, qui vise à favoriser un régime de relations de travail juste et équitable, au sein de la GRC, conformément aux principes de droit applicables. À cette fin, le Comité procède à un examen indépendant des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation ainsi que de certaines catégories de griefs qui peuvent être renvoyés devant lui conformément à l'article 33 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 36 du *Règlement de la GRC*.

Le Comité relève directement du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Le Comité compte un seul membre, la présidente, qui est nommée par décret, et qui est appuyée par un directeur exécutif et un très petit nombre de membres du personnel. La compétence du CEE se limite aux questions relatives aux relations de travail des membres réguliers et des membres civils de la GRC. Les fonctionnaires employés par la GRC sont assujettis à des processus de relations de travail distincts. Comme les membres de la GRC ne sont pas syndiqués, le rôle du CEE dans le processus de résolution des questions de relations de travail de la GRC est crucial. Au fil des ans, la GRC a apporté des modifications dans divers domaines en se fondant sur les recommandations formulées par le CEE, notamment les changements fondamentaux concernant les renvois pour raisons médicales, la suspension sans solde et le harcèlement.

Étant l'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC, le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Responsabilités

Le CEE relève du portefeuille du ministère de la Sécurité publique, dont le ministre est le ministre responsable aux fins de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le mandat du Comité se définit simplement comme l'examen indépendant et impartial des griefs ainsi que des cas relatifs à des mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation de membres de la GRC. Après avoir terminé son examen d'un cas, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC pour qu'il prenne une décision finale. Le commissaire n'est pas lié par les recommandations du CEE, mais lorsqu'il ne souscrit pas à ces recommandations, il doit en donner les raisons. Dans l'exercice de son mandat, le CEE s'assure que ses recommandations sont solidement fondées sur la loi et que les membres de la GRC sont traités d'une manière juste et équitable conformément à l'intérêt public.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes (AAP)

Résultat stratégique

Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.

Architecture des activités de programmes

Titre	Description
RS-1 - Résultat stratégique	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.
AP-1 - Examen des cas indépendant et impartial	Examen des cas de manière indépendante, opportune, équitable et impartiale, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas dont est saisi le Comité.
AP-2 - Services internes	Groupes d'activités et de ressources connexes administrées pour répondre aux besoins des programmes et à d'autres obligations générales d'une organisation.
AP-3 - Activités de communications et diffusion des renseignements	Activités de communications aux Canadiens et aux membres de la GRC et diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
1 074	1 074	1 074

Ressources humaines (Équivalent temps-plein - ETP)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
8	8	8 *

* Deux des 8 ETP seront financés pour seulement 9 des 12 mois de l'exercice 2011-2012.

Tableau sommaire

Résultat stratégique : Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.					
Indicateurs de rendement		**Objectifs**			
Conclusions et recommandations émises au commissaire de la GRC et aux parties		100 %			
Renseignements au public et à la GRC		100 %			
Activité de programme	**Prévision des dépenses 2008-2009** (en milliers de $)	**Dépenses prévues** (en milliers de $)			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2009-2010	**2010-2011**	**2011-2012**	
Examen des cas indépendant et impartial	1 189	753	753	753	Le résultat stratégique du Comité externe d'examen de la GRC appuie tous les résultats du gouvernement : **1. Les affaires économiques** - la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens; - une croissance économique forte; - un marché équitable et sécurisé. **2. Les affaires sociales** - des Canadiens en santé; - des collectivités sécuritaires et sécurisées; - une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale; - une culture et un patrimoine canadiens dynamiques. **3. Les affaires internationales** - un monde sécuritaire et sécurisant grâce à la coopération internationale. **4. Les affaires gouvernementales** - une fonction publique qui reflète l'excellence
Services internes	-	214	214	214	
Activités de communications et diffusion des renseignements	296	107	107	107	
Total des dépenses prévues	**1 485**	**1 074**	**1 074**	**1 074**	
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	181	173	173	173	
Total des dépenses pour le Comité	**1 666**	**1 247**	**1 247**	**1 247**	

Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques

Priorités opérationnelles et priorités en matière de gestion	Type	Liens avec les résultats stratégiques	Description
1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Contribue à répondre à la priorité prédominante du Comité, soit examiner des cas et présenter rapidement des recommandations judicieuses au commissaire de la GRC
			Plans en vue de donner suite à la priorité : Planification stratégique à long terme et simplification des processus pour l'avenir afin de continuer d'améliorer la prestation des services
2. Sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le rôle éducatif que joue le Comité à cet égard contribue de manière proactive à une meilleure compréhension du traitement des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation
			Plans en vue de donner suite à la priorité : Fournir aux principaux intervenants des renseignements sur le processus d'examen, les conclusions et les recommandations du Comité, offrir une formation, dans la mesure du possible sur les relations de travail et inciter la GRC à renforcer son cadre de gouvernance
3. Continuer à améliorer le cadre et l'infrastructure de gestion générale	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le Comité reste déterminé à respecter les priorités du gouvernement en ce qui concerne la gestion et la reddition de comptes
			Plans en vue de donner suite à la priorité : Stabiliser le cadre et l'infrastructure de gestion générale et l'infrastructure fondée sur les ressources disponibles. Continuer d'établir des protocoles d'entente pour la GI-TI, les RH et le soutien financier pour certaines opérations

Priorités opérationnelles et priorités en matière de gestion	Type	Liens avec les résultats stratégiques	Description
4. Continuer à investir en notre personnel	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le Comité accorde la priorité à l'intégration de la vision et du concept de renouvellement de la fonction publique à ses activités quotidiennes **Plans en vue de donner suite à la priorité :** Accorder du temps et des ressources aux activités de formation et d'éducation qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, de renforcer leurs capacités actuelles et d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme.

Analyse des risques

Risque : En 2006-2007, afin d'aider le CEE à réduire l'important arriéré de cas auquel il faisait face, des fonds temporaires lui ont été accordés. Cette enveloppe budgétaire a commencé à diminuer progressivement en décembre 2008 et expirera en 2011-2012. En 2007-2008, le Comité a obtenu une deuxième enveloppe pour pouvoir faire face aux pressions exercées par la gestion générale et les activités opérationnelles. Cette deuxième enveloppe budgétaire a expiré à la fin de l'exercice 2008-2009. Jusqu'à maintenant, le Comité n'a pas obtenu les fonds nécessaires pour faire face en permanence aux pressions du financement de la gestion générale. Si le CEE n'obtient pas les fonds, sa capacité de répondre à ses priorités, comme l'examen des dossiers des cas et la réponse aux demandes de renseignements en souffrira, et la productivité pourrait en subir le contrecoup à l'échelle de toute l'organisme.

Analyse : Étant donné la nature et l'imprévisibilité des questions relatives aux relations de travail au sein de la GRC, le CEE ne contrôle pas le nombre de cas dont il est saisi d'une année à l'autre. De même, il peut y avoir beaucoup de variation dans le niveau de complexité des cas qu'il reçoit. Malgré cela, le CEE a cherché à estimer le temps dont il a besoin, en moyenne, pour traiter chaque genre de cas qui lui est soumis. Dans le cas des griefs, le CEE estime qu'il faut environ trois mois pour analyser un grief. Pour les cas relatifs à des mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation, le délai est d'environ six mois.

Au cours des dernières années, le nombre de cas reçus a varié :

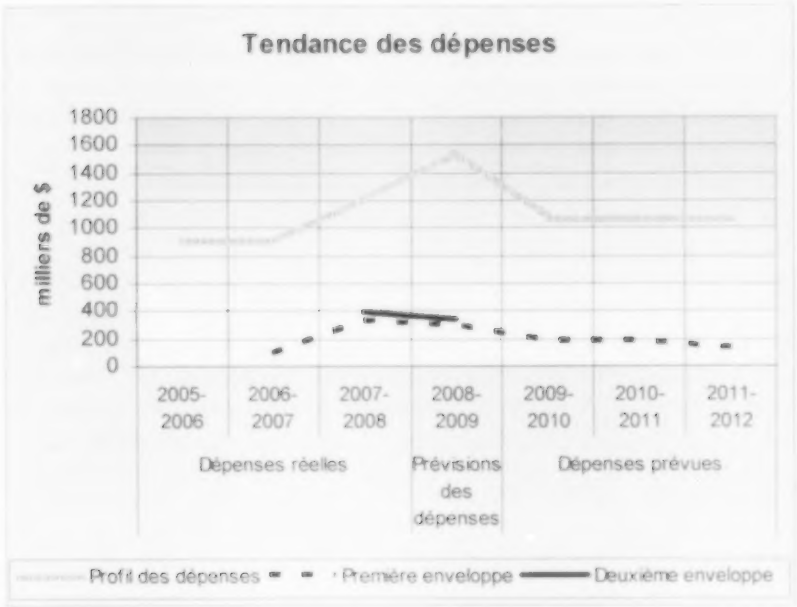
Catégorie	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Griefs	32	51	30	38
Appels disciplinaires	11	10	4	3
Appels en matière de renvois et de rétrogradation	0	1	0	0

En plus des examens des cas, la charge de travail du CEE comprend aussi les exigences importantes des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement. Vu la petite taille et le budget restreint du CEE, ces pressions accrues ont parfois contribué aux retards dans l'examen des cas.

Les activités de communications constituent aussi une tâche importante du personnel du CEE. À cette fin, il utilise son site Web, sa publication trimestrielle *Communiqué*, les réponses aux demandes de renseignements et la formation permanente, les réunions et le renforcement de la capacité. Chaque année, le Comité reçoit un certain nombre de demandes de renseignements, dont certaines sont simples, mais d'autres peuvent être très complexes et exiger beaucoup de temps. En 2007-2008, par exemple, le CEE a reçu 96 demandes de renseignements, et le temps de réponse moyen s'est établi à quatre jours. Sans ressources suffisantes pour répondre à une charge de travail croissante, les clients du CEE (le commissaire et les membres de la GRC) ne bénéficieront pas du niveau de service élevé auquel ils s'attendent de la part du Comité.

Profil des dépenses

Dans le graphique ci-dessous, la ligne grise représente le profil des dépenses général du CEE. La ligne pointillée représente la première enveloppe budgétaire obtenue en 2006-2007 pour faire face à l'arriéré important de cas au CEE, enveloppe qui a commencé à diminuer progressivement en décembre 2008 et qui expirera en 2011-2012. La ligne continue représente la deuxième enveloppe budgétaire obtenue en 2007-2008 pour faire face aux pressions de la gestion générale. Cette enveloppe a expiré à la fin de l'exercice 2008-2009. La priorité pour 2009-2010 consistera à stabiliser l'organisation et la capacité tout en continuant de remplir le mandat du CEE.



Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	**2008-2009 Budget principal des dépenses**	2009-2010 Budget principal des dépenses
65	Dépenses de fonctionnement	1 333	953
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	152	121
	Total pour le Comité	1 485	1 074

Section II - Analyse des activités de programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique : Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.

Afin d'atteindre son résultat stratégique, le Comité exécute deux activités de programme principales. Une troisième activité de programme, les services internes, figure séparément dans le cadre des nouvelles obligations de rendre compte imposées par le Conseil du Trésor dans un bulletin d'information daté du 23 juillet 2008.

Analyse par activité de programme

Activité de programme 1 : Examen des cas indépendant et impartial

Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
5,6	753	5,6	753	5,6	753
Résultats attendus de l'activité de programme		**Indicateurs de rendement**		**Objectifs**	
Le Comité fournit aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du conflit pour favoriser la transparence et la reddition de comptes dans la résolution des conflits.		Pourcentage des cas pour lesquels des conclusions et des recommandations sont émises.		100 %	
Un corpus de conclusions et de recommandations est créé pour aider les arbitres de niveau I de la GRC, les parties, le commissaire de la GRC et les représentants du personnel à interpréter les lois, les règlements et les politiques.		Nombre de fois que des orientations concernant l'interprétation des lois, des règlements ou des politiques sont fournies dans les conclusions et les recommandations.		Au besoin	
Le Comité détermine quels aspects des lois, des règlements ou des politiques ont besoin d'être modifiés ou clarifiés.		Nombre de recommandations concernant des changements ou des clarifications à apporter aux conclusions et aux recommandations.		Au besoin	

Le Comité peut statuer sur des questions qui lui sont soumises par la GRC, soit en se fondant sur les documents versés au dossier, soit à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité vise à formuler en temps opportun des recommandations judicieuses et à assurer un équilibre entre des intérêts aussi complexes que variés pour veiller à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement juste et équitable.

En insistant sur l'efficacité et l'efficience du processus d'examen des cas et des fonctions de gestion, le Comité s'emploiera à atteindre ce résultat. Conformément à la *Loi sur la GRC*, le mandat du Comité consiste à examiner les cas et c'est à cet égard que l'activité de programme 1 appuie la priorité 1.

Activité de programme 2 : Services internes

Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
1.6	214	1.6	214	1.6	214
		Indicateurs de rendement		**Objectifs**	

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont administrées pour répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : Services de gestion et de surveillance, Services de communication, Services juridiques, Services de gestion des ressources humaines, Service de gestion financière, Services de gestion de l'information, Services des technologies de l'information, Services des biens réels, Services du matériel, Services des acquisitions et Services des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent seulement les activités et les ressources qui s'appliquent à une organisation et non à un programme. Les services internes sont très importants et appuient toutes les activités de programme et toutes les priorités du Comité.

Activité de programme 3 : Activités de communications et diffusion des renseignements

Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009-2010		**2010-2011**		**2011-2012**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
0.8	107	0.8	107	0.8	107
Résultats attendus de l'activité de programme		**Indicateurs de rendement**		**Objectifs**	
Permettre au public d'obtenir des renseignements sur les questions relatives aux relations de travail à la GRC afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence.		Nombre d'abonnements pour la publication trimestrielle Communiqué, nombre d'abonnements pour le rapport annuel, nombre de consultations du site Web, nombre de demandes de renseignements.		Continu	
Mieux faire connaître les questions et les décisions liées aux relations de travail dans le cadre de la politique de la GRC.		Statistiques concernant l'accès au site Web, données concernant les abonnements et la diffusion, nombre de demandes de renseignements, nombre d'activités de liaison.		Continu	

Le Comité veille à ce que ses conclusions et ses recommandations applicables à chaque cas soient expliquées clairement aux parties en cause et au commissaire de la GRC. Les résumés de ses conclusions et de ses recommandations, ainsi que les articles d'intérêt sur le rôle du Comité, les principes de droit pertinents et les renseignements sur des questions connexes sont largement distribués. Les outils de communication et de diffusion comprennent une publication trimestrielle (*Communiqué*), qui renferme les derniers résumés de cas, les mises à jour et les principes de droit; un site Web, qui contient les publications et les résumés de cas; le rapport annuel et d'autres documents respectant l'obligation gouvernementale de rendre des comptes; ainsi que des présentations, des réunions, de la formation et d'autres activités de communication.

Le Comité s'efforce de mettre les renseignements à la disposition des intéressés, au moment opportun et de manière accessible, afin d'exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC et de transmettre des connaissances et des idées dans le domaine du droit administratif et du droit du travail.

Le Comité consacre une partie de son travail à l'activité de programme 3, et appuie en ce sens la priorité 2.

Faits saillants de la planification

Cadre de fonctionnement

Le résultat stratégique du Comité est de « *chercher à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC* ». Le Comité est un organisme autonome indépendant créé en vertu de la *Loi sur la GRC*. Son travail consiste à examiner en temps opportun et de façon impartiale et indépendante les cas relatifs aux relations de travail au sein de la GRC qui sont portés à son attention, d'une part, et à acheminer avec célérité ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC, d'autre part.

Le Comité est une très petite entité et l'un de ses membres est à la fois présidente et première dirigeante. Elle a été nommée pour trois ans par le gouverneur en conseil à compter du 1er novembre 2008. Selon la *Loi*, aucun membre ou ancien membre de la GRC ne peut faire partie du Comité.

Conformément à la loi, le processus d'examen des cas du Comité commence lorsqu'un cas lui est soumis par le commissaire de la GRC. Le Comité n'est pas habilité à entreprendre lui-même un examen; les cas doivent lui être soumis par le commissaire, après qu'un membre a demandé l'examen d'une décision. Les différents types de cas qui doivent être soumis sont décrits dans la *Loi sur la GRC* et comprennent les appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation ainsi que certaines catégories de griefs. Lorsqu'il est saisi d'un cas, le Comité examine l'ensemble du dossier, soit les documents originaux, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur un appel concernant une mesure disciplinaire ou une mesure de renvoi ou de rétrogradation, le Comité examine également la transcription de l'audience tenue devant le Comité d'arbitrage ainsi que toutes les pièces présentées par les parties. Le Comité passe en revue l'ensemble de la preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de formuler une recommandation. Après avoir étudié toutes les questions, le Comité transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire de la GRC décide de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, il est tenu par la loi de motiver son refus.

Le traitement rapide des cas dont est saisi le Comité est essentiel au maintien de son intégrité et de sa crédibilité et à l'exercice du mandat que lui confère la loi. Le Comité doit régulièrement faire face à des fluctuations importantes de sa charge de travail parce que, d'une année à l'autre, il n'a aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis. Le Comité a adopté un certain nombre de pratiques de gestion des cas afin de garantir que son processus d'examen est aussi rapide que possible et d'améliorer la qualité de ses

conclusions et de ses recommandations. Le Comité utilise une partie de ses fonds provisoires pour affecter un employé au processus de triage des enquêtes dans le but de cerner les problèmes et d'y répondre dès le début du processus. Le Comité continue de surveiller les pratiques internes pour que les conclusions et recommandations soient présentées plus rapidement au commissaire de la GRC et aux parties.

Le Comité est déterminé à continuer d'effectuer des examens de qualité et à renforcer sa capacité d'entreprendre des examens. L'amélioration du processus d'examen des cas et la création d'une infrastructure plus robuste afin d'aider le Comité à respecter les normes d'excellence dans l'exécution de son mandat de surveillance et d'examen des relations de travail est une priorité permanente.

Le Comité joue également un important rôle de liaison. Dans le cadre de cette fonction, le Comité publie tous les trois mois un *Communiqué* qui fournit les résumés des récentes conclusions et recommandations formulées par la présidente, des nouvelles décisions rendues par le commissaire, et des résumés des décisions applicables de la Cour fédérale. Le *Communiqué* contient également des articles qui ont été très appréciés pour leur aspect éducatif. Ces articles répondent aux tendances et développements récents en matière de relations de travail, sujets d'un intérêt particulier pour les membres.

Le personnel du CEE rencontre divers intervenants de la GRC, notamment des membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, des bureaux de coordination des griefs, des arbitres de griefs de niveau I et des membres composant les comités d'arbitrage traitant de questions disciplinaires. Le Comité participe également aux réunions et aux séminaires d'orientation annuels tenus par les membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC. Le personnel du Comité se renseigne également sur le travail des membres de la GRC en se rendant dans les détachements et dans les centres de formation de la GRC. Il a également offert de la formation et des séances d'orientation à la GRC.

Le Comité est déterminé à améliorer constamment son infrastructure et son cadre de gestion générale, qui lui permettent de remplir le mandat prévu par la loi, garantissent la transparence et établissent une vision commune des résultats à atteindre. Des mesures sont prises constamment pour améliorer les pratiques, les politiques, les cadres et les systèmes établis pour le Comité. Au cours des dernières années, la charge de travail du Comité a augmenté non seulement en raison d'une hausse générale du nombre de cas, mais aussi parce que les exigences des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement sont plus nombreuses. Même si le Comité est un très petit organisme, il doit présenter un nombre croissant de rapports. Le Comité est fermement résolu à mettre en œuvre les priorités du gouvernement.

Les priorités associées aux activités de programme du Comité pour la période de planification en cours sont décrites de façon plus détaillée dans les pages qui suivent. Ces priorités consistent à remplir le mandat prévu par la loi, à sensibiliser davantage grâce à

des activités de liaison, à améliorer l'infrastructure et le cadre de gestion générale et à continuer d'investir dans son personnel.

Faits saillants de la planification par priorité

1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi

La priorité prédominante du Comité demeure d'examiner des cas et de présenter rapidement des conclusions et recommandations judicieuses au commissaire de la GRC. Dans ce contexte, le Comité s'efforce d'améliorer continuellement la prestation de ses services. Il continue de chercher des façons de simplifier ses processus et d'améliorer l'efficacité dans ce domaine. La complexité des cas et le manque de ressources liés à la charge de travail actuelle continuent de nuire à la réduction de l'arriéré. La planification stratégique à long terme et la simplification des processus devraient se poursuivre à l'avenir.

Le Comité doit concilier un double rôle, c'est-à-dire faire preuve de la diligence voulue et répondre aux demandes de gestion générale, sans manquer au devoir imposé par la loi d'examiner des cas et de formuler des conclusions et recommandations au commissaire de la GRC. Le Comité continue de recevoir un nombre important de dossiers, souvent très complexes. Il continue de faire face à une charge de travail croissante parce que les exigences des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement augmentent. Le Comité est fermement déterminé à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les lois du gouvernement fédéral.

2. Sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison

Les activités de liaison demeurent une priorité pour 2009-2010. Elles présentent plusieurs avantages importants pour les membres de la GRC, les intervenants et le public. Le rôle éducatif que joue le Comité à cet égard contribue de manière proactive à une meilleure compréhension du traitement des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations. Le Comité se sert du *Communiqué*, de son site Web et du processus de demande de renseignements pour garantir aux membres de la GRC l'accès aux renseignements sur les procédures à suivre pour présenter des griefs et des appels et sur des cas de même nature examinés précédemment. Si les ressources le permettent, le personnel du Comité fournira aussi des renseignements généraux sur son mandat directement aux employés des détachements en s'y rendant eux-mêmes.

Le Comité continuera de fournir aux principaux intervenants (les Comités d'arbitrage de la GRC, les arbitres de niveau 1, les bureaux de coordination des griefs, les représentants des membres, les représentants des officiers compétents et les représentants des relations de travail) des renseignements sur le processus d'examen, les conclusions et les recommandations, y compris des renseignements qui offrent une valeur de précédent et

des mises à jour concernant la jurisprudence applicable. De plus, le Comité continuera d'offrir sur demande, une formation régulière à ces intervenants si ses ressources le permettent. Le Comité présente déjà dans son site Web des renseignements sur le processus concernant les griefs, les mesures disciplinaires et les appels concernant les renvois et rétrogradations à la GRC et fournit un point d'accès concret pour obtenir des renseignements.

Le Comité continuera également d'inciter la GRC et les autres intervenants à renforcer le cadre de gouvernance de la GRC, particulièrement en ce qui a trait à son mandat dans le domaine des relations de travail.

3. Continuer à améliorer le cadre et l'infrastructure de gestion générale

Le Comité reste déterminé à respecter les priorités du gouvernement en ce qui concerne la gestion et la reddition de comptes. Après l'évaluation de son cadre de responsabilisation de gestion, le Comité a pris des mesures pour améliorer ses processus.

La priorité pour 2009-2010 sera de stabiliser le cadre et l'infrastructure de gestion générale au moyen des ressources disponibles. D'autres mesures seront prises afin qu'un protocole d'entente soit en vigueur pour les ressources humaines, la gestion de l'information et les technologies de l'information et le soutien financier pour certaines opérations. De plus, le Comité continuera d'améliorer ses processus et ses systèmes de manière à ce qu'ils respectent les politiques du gouvernement. Par exemple, on vérifiera le respect de la politique sur la gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) pour garantir que le Comité a mis en place un plan d'action qui permet de préserver la confidentialité, l'intégrité, l'accessibilité, l'usage prévu et la valeur des renseignements stockés, traités ou transmis de manière électronique.

En 2008–2009, le Comité a célébré son 20e anniversaire. Il s'agissait d'un jalon important qui lui a permis d'évaluer la qualité de ses services et de déterminer les possibilités d'amélioration. Le Comité a élaboré un plan d'évaluation échelonné sur plusieurs années et il poursuivra les travaux en 2009-2010 d'après la réponse du gouvernement au rapport du Groupe de travail.

4. Continuer à investir dans notre personnel

La modernisation de la gestion des RH du gouvernement fédéral a changé la façon dont ce dernier embauche, gère et soutient les fonctionnaires. Le Comité accorde la priorité à l'intégration de la vision et du concept de modernisation des RH à ses activités quotidiennes. En 2009-2010, le Comité continuera d'accorder du temps et des ressources aux activités de formation et d'éducation qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, de renforcer leurs capacités actuelles, ce qui est déjà commencé, et d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme. Le Comité continuera également de tenir régulièrement des réunions pour le personnel et d'adopter plusieurs approches pour

encourager la collégialité, le dialogue et la discussion. Il consultera les employés et leur demandera de formuler des commentaires sur les politiques et les pratiques en vigueur dans leur milieu de travail. Le Comité aura comme priorité constante de voir à ce que les postes pour une période indéterminée et les postes temporaires au sein du Comité soient pourvus. Enfin et surtout, le Comité collaborera avec l'Agence de la fonction publique du Canada et les autres organismes centraux pour garantir l'acquisition d'un niveau de connaissance plus élevé sur la dotation et les stratégies de dotation à tous les échelons de l'organisme.

Section III - Renseignements supplémentaires

Références

Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. « B » Ottawa (Ontario) K1P 5R2 Tél. : (*613*) 998-2134 Téléc. : (*613*) 990-8969 Site Web : www.erc-cee.gc.ca Courriel : org@erc-cee.gc.ca	Rapports annuels du Comité externe d'examen de la GRC *Communiqués* du Comité externe d'examen de la GRC